



المراقبة التكنولوجية لتحركات العامل وحقه في الخصوصية خالد على محمد محمد

الملخص

قد يحاول رب العمل بدافع المحافظة علي أمن وسلامة المنشأة أو لكفاءة العمل وسير العملية الإنتاجية؛ مراقبة سلوكيات وتحركات العامل للتأكد من جودة وفاعلية أدائه، مستعينا في ذلك بالوسائل التكنولوجية الحديثة وأجهزة الإعلام الآلي المتصلة بشبكة المعلومات الدولية (الإنترنت). فيقوم بمراقبة الدخول والخروج والتنقل داخل المنشأة عن طريق ما يعرف بالبطاقات الالكترونية الممغنطة وهي بطاقات تشبه البطاقات الائتمانية (البنكية) والتي تسمح بتحديد هوية العامل، ولكن ذلك التوسع التكنولوجي في مراقبة العامل يشكل مساسا بحقوقه وحرياته الأساسية؛ فهذه البطاقات الالكترونية تشكل اعتداء علي حرته في التنقل داخل المنشأة بكل سهولة ويسر لمتابعة كافة الأعمال المكلف بها ومراقبة جودة الأداء في العمل، وايضا المعلومات التي تحتويها هذه البطاقات قد تشكل ملفا الكترونيا للعامل يتضمن معالجة آلية لبياناته الشخصية. وقد يفاجئ العامل بمراقبته خارج مكان العمل ايضا بكاميرات من الفضاء فيما يعرف بنظام تحديد الموقع الجغرافي (G.P.S) له ولمركبته أو الهاتف النقال، الأمر الذي يجعل العامل محاطا بانتهاكات عده لحقه في الخصوصية.

Résumé

L'employeur peut essayer de maintenir la sécurité et la sûreté de l'installation ou l'efficacité du travail et la progression du processus de production ; Surveiller le comportement et les mouvements du travailleur, en utilisant des moyens technologiques modernes et des appareils multimédias automatisés connectés à Internet. Il surveille l'entrée, la sortie et les déplacements à l'intérieur de l'établissement au moyen de ce qu'on appelle des cartes électroniques magnétiques, qui permettent l'identification du travailleur, mais cette expansion technologique dans le suivi du travailleur constitue une violation de ses droits et libertés fondamentaux ; Ces cartes électroniques constituent une atteinte à sa liberté de mouvement, de même que les informations contenues dans ces cartes peuvent constituer un fichier électronique pour le travailleur incluant un traitement automatisé de ses données personnelles. Le travailleur peut être surpris en l'observant à l'extérieur du lieu de travail également avec des caméras depuis l'espace dans ce

qu'on appelle le système de géolocalisation (G.P.S) pour lui et son véhicule, ce qui place le travailleur entouré de plusieurs violations de son droit à la vie privée.

مقدمة

يتمتع رب العمل وفقا لعقد العمل وعلاقة التبعية التي تربط بينه وبين العامل، بسلطات واسعة قبل هذا الأخير إذ يستطيع بماله من مكناات وضع اللائحة التي تنظم العمل داخل مؤسسته، والتي تمكنه من القيام بمراقبة تحركات العمال وسلوكهم، وممارسة هذه السلطات قد تمس في الكثير من الأحيان الحياة الخاصة للعامل. فقد كانت ظاهرة مراقبة العمال ولا تزال أيضا موجودة في معظم المؤسسات، بل تزايدت في الآونة الأخيرة، وأصبحت تستعمل كل الوسائل المتاحة للمراقبة، لاسيما وأن العامل يمضي وقتا طويلا في مكان العمل، ويكون له الحق في الانتقال من مكان لآخر داخل المشروع في إطار تنفيذه لعمله وفقا لتعليمات رب العمل واحترام النظم واللوائح الخاصة بالمنشأة، ولكن تلك المراقبة لتحركات العامل باستخدام ما يعرف بالبطاقات الالكترونية الممغنطة او غيرها؛ قد يشكل انتهاكا لحقوق وحرريات العمال الاساسية وأخصها حقه في الخصوصية. ذلك ما نحاول التعرض له من خلال تناول المحاور الآتية:

- مدي حرية العامل في التنقل داخل المنشأة.
- مدي حماية المعلومات الشخصية للعامل المخزنة علي البطاقات الالكترونية.
- مدي جواز مراقبة تحركات العامل خارج اماكن العمل.
- مدي مشروعية مراقبة تحركات العامل بتقنية (G.P.S).

المراقبة التكنولوجية لتحركات العامل وحقه في الخصوصية حقيقة إن تبعية العامل لصاحب العمل أخذت وجها جديدا يتناسب والأنماط الحديثة للمنشأة؛ ينصب على ضرورة مراقبة النشاط في حد ذاته وليس العامل، إلا أننا من ناحية أخرى نجد أن التكنولوجيا وتقنيات التنظيم الحديثة تفرض استعمال وسائل تقنية خفية لا يكون العمال على علم بها من أجل مراقبة تحركاتهم واتصالاتهم داخل المؤسسة، مما ينجم عنه مساسا بحقهم في الخصوصية. فقد أدت التكنولوجيا الحديثة إلى اختلاف أساليب المراقبة الحديثة عن تلك التقليدية، والتي كانت تعتمد أساسا على العنصر البشري من مراقبة ومتابعة أداء العامل للعمل المنوط به، وأضحت الرقابة الحديثة تتميز بالاستمرارية والشمول لكل تحركات العامل حفاظا على السلامة والأمن داخل المنشأة، ولتأمين ممتلكاتها من السرقات والحفاظ على سرية المعلومات^(١) والمحافظة علي سلامة وصحة العمال ، لكن يمكن لهذه الوسائل أن

(١) د/ محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، مرجع سابق، ص ٣٥

تشكل خطرا على الحياة الخاصة للعامل إذا ما تم استعمالها لغير ما أعدت له.

• البطاقات الالكترونية:

مراقبة الدخول والخروج والتنقل داخل المؤسسة يتم حاليا عن طريق البطاقة الالكترونية الممغنطة، التي يتم تزويد العمال بها قصد رصد تحركاتهم، والتي تحتوي على معلومات ضرورية كمدة صلاحيتها واماكن استعمالها؛ وتسمح بتحديد هوية العامل^(٢)، حيث يمكن لصاحب العمل أن يحدد مستويات متدرجة في الدخول إلى أماكن العمل؛ فهناك بعض الأماكن لا يسمح بالدخول إليها إلا لكبار العاملين أو ممثلي العمال الذين سبق اختيارهم والموافقة عليهم، وعادة ما يتم اللجوء إلى هذا النوع من الرقابة في المنشآت التي تتطلب درجة معينة من السرية والأمن كما هو الحال في الصناعات الحربية والمراكز النووية أو الأماكن ذات الخطورة على العمال^(٣).

وتعمل أغلبية المؤسسات الأجنبية بهذا النظام، حيث تقوم بتوصيل جهاز مراقبة العمال بإدارة الموارد البشرية، إذ يحتوي على برنامج آلي يعمل بمجرد وضع العامل البطاقة الالكترونية داخل هذا الجهاز، فيحدد البرنامج الساعة التي دخل وانصرف فيها العامل من مكان العمل، غير أن معظم المؤسسات المصرية تعتمد على توقيع العامل لإثبات حضوره؛ والعديد من المؤسسات التي بدأت في مساندة التكنولوجيا عمدت الي استخدام جهاز بصمة الإصبع لإثبات الحضور؛ والبعض أيضا عمد الي استخدام جهاز بصمة العين^(٤).

ان العامل بمجرد إبرامه لعقد العمل يكون قد وافق على الخضوع لما يضعه صاحب العمل من ضوابط في الدخول إلى مكان العمل والتنقل بداخله، وإذا كان ذلك يعد ممارسة لسلطة صاحب العمل في تنظيم العمل داخل المؤسسة، إلا أنه يخشى في ظل التوسع في استخدام التكنولوجيا الحديثة أن يتجاوز هذه السلطة لما لا يجوز المساس به من خصوصيات العامل، فتنزع العامل ومراقبته قد يشكل اعتداءً على حقه في الخصوصية، وحماية الحياة الخاصة ليست إلا امتداد للحرية الشخصية التي يجب أن يتمتع بها الفرد^(٥)، فرغم الدور الكبير الذي تؤديه البطاقات الممغنطة في تسهيل فرض المراقبة من جانب صاحب العمل على عماله،

²(ARIANE (M), Travail et libertés individuelles, l'évolution du droit, Gaz, pal, N°117,1994, p 8.

³(C. ET. 29 dec. 1995. Dr. soc, 1996, p. 391. concl. MAGÛE .

مشارا اليه لدي/ د. صلاح محمد احمد دياب، مرجع سابق، ص ١٢٢
(٤) بدأت وزارة القوى العاملة (علي سبيل المثال) يوم الاحد الموافق ٢٠١٤/١١/٩، في تطبيق نظام البصمة الإلكتروني لرصد حضور وانصراف الموظفين، عوضا عن النظام التقليدي المعتمد على التوقيع في الدفاتر الورقية. انظر الموقع الإلكتروني:

https://www.masrawy.com/news/news_egypt/details/2014/11/9/384647/

- ايضا بدأت بعض الجهات من يوم الأحد الموافق ١ مارس ٢٠٢٠ تطبيق نظام التوقيع ببصمة العين، ومنعت البصمة بالأصبع، كإحدى وسائل الوقاية من الوباء في برائن فيروس كورونا المنتشر في كثير من دول العالم. انظر الموقع الإلكتروني: تم الاطلاع بتاريخ ٢٠٢٠/٥/٥

<https://www.elwatannews.com/news/details/4623644>

(٥) د/ حسام الدين كامل الاهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة-الحق في الخصوصية(دراسة مقارنة)، مرجع سابق، ص ١٦٧

إلا أنها قد تشكل خطراً على حقوقهم وحررياتهم، في حالة انحرافها عن الغاية التي أنشئت لأجلها. وبما أن صاحب العمل هو مصدر البطاقة؛ فإن البيانات والمعلومات الالكترونية المسجلة بها قد تشكل ملفاً الكترونياً للعامل، مما يسمح لصاحب العمل بالدخول مباشرة إلى كل المعلومات الموجودة بالبطاقة دون حاجة لحصوله على الموافقة، وتثير مسألة استعمال البطاقات الالكترونية كوسيلة لمراقبة تحركات العمال نوعين من الإشكاليات ألا وهما:

١- مدى حرية تنقل العامل داخل المؤسسة:

من أهم الإشكاليات التي يثيرها استعمال البطاقة الالكترونية في ميدان العمل ما يتعلق بحرية العامل في التنقل داخل المؤسسة، وما تسببه هذه البطاقات من اعتداء على هذه الحرية الأساسية، فكمبدأ عام ينبغي أن يظل تقييد الحريات الفردية داخل المؤسسة أمراً استثنائياً؛ وأن يجد مبرراته في رقابة الأمن والإنتاج؛ وأن تكون سلطة صاحب العمل في استخدامه ملائمة للهدف المراد تحقيقه^(٦).

ويبدو أن هذه المبررات غير متوفرة في أغلب المؤسسات التي تلجأ لنظم البطاقات الالكترونية، وتثار المشكلات المرتبطة بحرية التنقل؛ بوضوح؛ في مجال الحقوق الخاصة التي يتمتع بها الممثل العمالي أو النقابي، إذ أن حرية التنقل داخل المؤسسة تعد من الامور التي لا يجب ان يعارضها صاحب العمل، ويستلزم الأمر فقط التوفيق بين مصلحة صاحب العمل في منع السرقة وتأمين بعض المواقع ذات الأهمية الخاصة وبين حقوق الممثل العمالي بما يكفل له أداء أعماله^(٧).

٢- مدى حماية المعلومات الشخصية للعامل في البطاقة الالكترونية:

قد يترتب على استعمال صاحب العمل للبطاقة الالكترونية كوسيلة لمراقبة العمال اشكالية تتعلق بالمعلومات التي يمكن أن تحتويها البطاقات الإلكترونية، فهذه البطاقة تشبه بطاقة الإئتمان البنكية وتعتبر بمثابة نظام للمعلومات الشخصية تسمح بتحديد هوية صاحبها وبالتوقيع الالكتروني وبتخزين المعلومات وبسريتها، ولها قدرات تمكن من تخزين تنقلات العامل وتحركاته ومقابلاته مع زملائه الآخرين، كما تسمح عرضاً بتسجيل سلوك العامل وتصرفاته مع تحديد زمانها ومكانها^(٨).

فتمكن هذه البطاقات صاحب العمل من معرفة كل تحركات العامل من حضور وتأخر وغياب، واعتماد هذه الرقابة لا بد أن يتناسب وهدف المنشأة؛ فرصد بعض العمليات التي تجري عن طريق هذه البطاقة مثل شراء بعض الاحتياجات أو دخول العامل مطعم المنشأة؛ لا يتناسب مع أهداف المنشأة والحكمة من المراقبة، وينطوي على مساس بخصوصية العامل، واستعمال هذه الرقابة يعتبر مشروعاً في المؤسسات الفرنسية، طالما

^٦(LEFEBVRE (S), Op. cit, P. 131

^٧(LEFEBVRE (S), Op. cit, P.60

^٨(G. LYON- CAEN, Op. cit, P. 144

أن المعالجة الآلية للمعطيات قد تم الاعلان عنها مسبقا، وتمت وفقا للشروط التي يتطلبها القانون، والتي من بينها الحصول على موافقة العامل، كما يجب على صاحب العمل أن يستشير لجنة ممثلي العمال بالمؤسسة ويخطرهما سلفا، قبل الشروع في استخدام هذا البطاقات في المؤسسة^(٩).

• **الاشتراطات الواجب توافرها عند اعمال نظام المراقبة الالكترونية علي تنقلات العامل داخل المؤسسة:**

ينبغي لإعمال نظام المراقبة علي تنقلات العامل داخل المؤسسة ان تتوافر الشروط الاتية:
اولا: ان يتم تحديد الاهداف المراد تحقيقها من هذا النظام بدقة وكذلك تحديد الطرق الفنية لتسجيل البيانات من حيث طبيعتها ومدة تخزينها والجهة متلقية المعلومات.

ثانيا: أن يتم تحديد الضمانات الخاصة بالعمال وبممثلي العمال التي تكفل لهم ممارسة حرياتهم (وعلى وجه الخصوص حرية تنقل ممثلي العمال) وتكفل لهم حماية حياتهم الخاصة وتحديد الأوضاع التي يتم بمقتضاها حماية وتأمين هذه المعلومات^(١٠).

وجديرا بالذكر انه في حال الاعتداء علي الحقوق الشخصية او الحريات الفردية سيما عند تجاهل الشروط السابقة؛ فيحق للمثل العمالي اخطار صاحب العمل لاجراء تحقيق في هذا الشأن؛ بقصد التوصل الي الحل الملائم الذي يطابق احكام القانون، ومعالجة الموقف بالاتفاق مع صاحب العمل، فان فشل في الوصول الي حل يمكن له ان يرفع دعوي امام قاضي الامور المستعجلة ويكون لهذا الاخير ان يأمر باي اجراء يراه مفيدا لوقف الاعتداء^(١١).

ورغم سلبيات نظم المراقبة إلا أن العمال على ما يبدو يقدرون نظام البطاقة ذات الذاكرة أو الشريط المغنط ويرون أنها وسيلة للحماية في مواجهة السرقات من أماكن العمل ووسيلة لتحديد ومعرفة عدد الساعات الإضافية للعمل التي أمضاها العمال خلال الأسبوع^(١٢).

• **مدي جواز مراقبة تحركات ونشاط العامل خارج مكان العمل:**

قيام ربُّ العمل بتكليف شخص بمراقبة العامل لديه؛ وذلك في خارج مقر المنشأة، يشكل اجراءً غير مشروع وكذلك ما أسفرت عنه من أدلة؛ ولا يجب الاستناد إليها في قرار بفصل العامل^(١٣). وقد استند هذا الحكم

^٩(Article L432-2-1 (abrogé)- Modifié par Loi n°2001-152 du 19 février 2001 - art. 1 () JORF 20 février2001

¹⁰(C. LENOIR et B. WALLON Informatique, travail et libertés, Dr soc 1988, No 3, p.255.

¹¹ Article L422-1-1 (abrogé) Modifié par Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 - art. 176 () JORF 18 janvier2002

¹² د. صلاح محمد احمد دياب، مرجع سابق، ص ١٢٥

¹³Soc. 26 nov. 2002: Jean Savatier, Employeur. Pouvoir de direction. Surveillance des salaries. Respect de la vie privée. Caractere illicite d'une preuve par filature, Droit social 2003 p. 225

إلى وقوع مخالفة للحق في الحياة الخاصة طبقاً للمادة (8) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان^(١٤)، وللمادة (9) من القانون المدني الفرنسي^(١٥). وقد حرصت المحكمة هنا على التأكيد على أن هذا الإجراء وإن كان الغرض منه ضمان مصالح رب العمل إلا أن هناك عدم تناسب بين المصلحة المشروعة لرب العمل وحق العامل في الخصوصية.

ايضا عند قيام صاحب العمل بمراقبة منزل المندوب الطبي لكي يكتشف عدم أمانته في كتابة طلبات تفيد أنه قام بزيارات عمل للأطباء لعرض أجهزة عليهم حتي يتحصل على مصروفات انتقال كاذبة. قضت الدائرة المدنية من محكمة النقض بعدم مشروعية الدليل باعتبار أنه يخالف حق العامل في الخصوصية^(١٦).

ويستند القضاء المدني الفرنسي في قضائه إلى نص المادة (8) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وكذلك إلى المادة (8-121) من قانون العمل الفرنسي التي أدخلها القانون الصادر في 31 ديسمبر سنة 1992 والتي تنص على أنه: " لا يمكن تجميع معلومات تتعلق بالعامل شخصياً عن طريق وسيلة لا يعلم بها؛ وكذلك المادة (1-2-432) من قانون العمل والتي تنص على أن: "يتم إخطار واستشارة لجنة العمال في المشروع بخصوص وسائل متابعة أنشطة العامل والرقابة عليه".

كذلك ايضاً في واقعة اخري؛ وعلى الرغم من أن العامل يمارس عمله في خارج المؤسسة؛ ويتمثل في توزيع المشروبات والمأكولات السريعة، وأن رب العمل من حقه أن يراقبه حتى لا يسيء استعمال تلك المشروبات والمأكولات او يهمل في المحافظة عليها، غير أن وسائل المراقبة يلزم أن يخطر بها العامل والإ كانت غير مشروعة كدليل إدانة على العامل^(١٧).

ويستند القضاء الفرنسي أيضاً في قضائه إلى المادة (2-120) من قانون العمل والتي تنص على أنه: "لا يجوز وضع قيود على الحقوق الشخصية أو الحريات الفردية أو الجماعية للعامل إذا كانت غير ضرورية أو غير متناسبة مع الغاية المقصودة". وتطبيقاً لذلك قضت المحاكم الفرنسية بعدم مشروعية الدليل المستمد من

Article 8 – Droit au respect de la vie privée et familiale 1- Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance. 2- Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.

Article 9 - Chacun a droit au respect de sa vie privée. Les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, telles que séquestre, saisie et autres, propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée : ces mesures peuvent, s'il y a urgence, être ordonnées en référé.

(16) Cass.soc. 22 nov.2002, Jean Savatier, Op. cit, P. 225

(17) Cass. soc. 22 mai 1995, Bull. civ. V, n° 164 ; D. 1995, IR p. 150

تقرير أعده مخبر خاص كان يتتبع الشخص المراقب. حيث أكدت محكمة النقض علي أن الدليل المقدم من رب العمل بناءً على تكليف أحد المخبرين لكي يتتبع العامل في خارج أماكن العمل دليلاً غير مشروع، ويتناقض مع تنفيذ عقد العمل بحسن نية. فلا يجوز أن يستند إليه ربُّ العمل لإثبات خطأ العامل الذي يبرر فصله عن العمل^(١٨). حتى لو تم ابلاغ العامل بهذه الرقابة.

- المراقبة بالقمر الصناعي (Surveillance satellite):

• **تحديد الموقع الجغرافي للعامل GPS:** في وسط معاناة الانسان ومنظمات حقوق الانسان من المراقبة بالكاميرات الأرضية؛ إذ تفاجئ البشرية بكاميرات أخرى تراقب الإنسان لكن هذه المرة من الفضاء، فأصبح متابعا في حركاته وسكناته، ولم يعد بوسع أحد بعد ذلك أن يتمتع بحقه في الخصوصية. وتكمن مشكلة تحديد الموقع الجغرافي للعامل في ان هذه التقنية (G P S) تتيح تحديد الوقت الفعلي وتسجيل الموقع الجغرافي لمركبة أو شارة أو هاتف العامل. وبالتالي؛ قد يشكل استخدامه انتهاكاً لحقه في الخصوصية.

شروط استخدام تقنية (G P S): يخضع تركيب جهاز تحديد الموقع الجغرافي للشروط العامة وكذلك لشروط واحكام خاصة:

الشروط العامة: يجب تبرير تحديد الموقع الجغرافي بطبيعة المهمة المراد إنجازها وان يتناسب مع الهدف المنشود. ويتعين على صاحب العمل أيضاً إبلاغ العامل بتنفيذ هذا النظام لأنه من المحتمل أن يقوم بجمع معلومات تتعلق بالأطراف المعنية شخصياً.

الشروط الخاصة: من ناحية أخرى؛ تدخلت لجنة CNIL، وأكد القضاء الفرنسي؛ علي انه^(١٩):

- لا يمكن تنفيذ تحديد الموقع الجغرافي إلا لأغراض معينة ولعمال محددين، فلا يمكن تنفيذ نظام "التتبع" هذا إلا لضمان سلامة الموظف، للسماح بتخصيص الموارد بشكل أفضل، ومراقبة الفواتير والمصروفات أو وقت عمل الموظف^(٢٠).

- ايضاً لا يمكن تبرير تحديد الموقع الجغرافي للعامل عندما يتمتع "بحرية في تنظيم رحلاته"^(٢١).

- ايضاً أكدت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض علي أنه لا يمكن تنفيذ تحديد الموقع الجغرافي إلا للأغراض

التي حددتها CNIL.

(18)Arret du 26 novembre 2002 D. 2003, Somm. p. 394, obs. A. Fabre : Cass. soc. 22 mai 1995, Bull. civ. V, n° 164 ; D. 1995, IR p. 150

¹⁹(Benjamin Dezandre, Vie privée et vie personnelle dans le droit des relations de travail, Master Droit et Pratique des Relations de Travail, Dirigé par Monsieur: le Professeur Bernard Teyssié, 2012, P. 43

²⁰(Délibération CNIL n° 2006-66 du 16 mars 2006 : JO 3 mai texte n° 62

²¹(Cass. soc. 3 novembre 2011 n° 10-18.036

- أخيرًا؛ يجب ألا يكون لهذا الجهاز تأثير يؤدي الى وضع الموظف تحت رقابة دائمة.
- لا يجب جمع أي بيانات خارج وقت عمل العامل ، لذلك تنصح CNIL بتمكين العامل من تعطيل وظائف تحديد الموقع الجغرافي في سيارته أو هاتفه أو شارته خارج وقت العمل^(٢٢).

موقف القضاء السويسري:

قبلت المحكمة الفيدرالية السويسرية "نظام تحديد المواقع العالمي" GPS لمراقبة مركبة العامل؛ من حيث المبدأ؛ بشرط ان لا يسمح هذا النظام بمراقبة وتتبع تحركات العامل مباشرة ويكون استخدام السيارة لأغراض العمل فقط.

فقد قبلت المحكمة استخدام نظام تحديد المواقع العالمي GPS الذي تم تركيبه في مركبات شركة تعمل في مجال صيانة طفايات الحريق، للتحقق من جودة أداء الموظفين، وتحديد ما إذا كان الموظفون يسافرون إلى العملاء والوقت الذي يستغرقونه في أداء واجباتهم. حيث ان نظام المراقبة هنا في مصلحة السلامة العامة، لان الزيارة التي لم يتم تنفيذها أو الزيارة الفاشلة قد تؤدي إلى نشوب حرائق^(٢٣).

الخاتمة

- وفي ختام هذه الدراسة؛ أسفرت عن بعض النتائج والتوصيات، لعل أبرزها ما يلي:
- لا تزال التكنولوجيا الحديثة؛ وبالنظر لتطورها المتسارع وعدم امكان تحديد افاق هذا التطور؛ تمثل تهديدا لخصوصية العامل.
- يثير استعمال البطاقة الالكترونية في ميدان العمل؛ صعوبات؛ فيما يتعلق بحرية العامل في التنقل داخل

22(Délibération CNIL, Ibid.

23(M. Favre Moreillon, Surveillance au travail: quelles limites?, PME Magazine, DROIT AU TRAVAIL, No. 3, 2018, Pg. 74

المنشأة، حيث تسبب اعتداء على هذه الحرية الأساسية، خاصة حرية الممثل العمالي في التنقل داخل المنشأة بما يكفل له أداء عمله.

- استعمال البطاقة الالكترونية كوسيلة لمراقبة العمال؛ يشكل خطرا على معلوماته الشخصية المخزنة عليها.
- لا يجوز مراقبة العامل بنظام (G.P.S.) إلا لأغراض معينة ولعمال محددين، كضمان سلامة الموظف، وتخصيص الموارد بشكل أفضل، ومراقبة الفواتير والمصروفات وقت عمل الموظف والسلامة العامة
- يلاحظ اهتمام متزايد من المشرع والقضاء الفرنسي بوجود احترام حق العامل في الخصوصية.
- يلاحظ ندرة او انعدام احكام القضاء المصري في مجال حق العامل في الخصوصية.
- وعلي ضوء تلك النتائج؛ نهيب بالمشرع المصري استلهم الحلول التشريعية والقضائية الفرنسية لوضع تنظيم تشريعي يكرس حماية حق العامل في الخصوصية من مخاطر التكنولوجيا الحديثة خاصة وسائل المراقبة. علي ان يتضمن هذا التشريع النص صراحة علي حق العامل في الخصوصية، ضرورة اعلام العامل في حالة استخدام وسيلة تكنولوجية للمراقبة او تقييم الاداء، ضرورة مراعاة مبدأ التناسب بين التبعية التي تميز عقد العمل ومظاهرها وبين ضرورة احترام حق العامل في الخصوصية.
- ضرورة انشاء لجنة قومية للإشراف واصدار التوجيهات والقرارات اللازمة لتنظيم استخدامات تكنولوجيا المعلوماتية بما لا ينتهك حقوق العمال وحياتهم الاساسية، علي غرار لجنة المعلوماتية والحريات بفرنسا.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- د/ حسام الدين كامل الاهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة-الحق في الخصوصية(دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية للنشر، ١٩٧٨
- د/ صلاح محمد احمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار النهضة العربية للنشر، ٢٠٠٧
- د/ محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، دار الجامعة الجديدة للنشر، ٢٠١٦.

Références françaises

Les livres:

C. LENOIR et B. WALLON Informatique, travail et libertés, Dr soc, No 3, 1988.

Jean Savatier, Employeur. Pouvoir de direction. Surveillance des salaires. Respect de la vie privée. Caractère illicite d'une preuve par filature, Droit social 2003

S. LEFEBVRE: Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et au Québec, presses universitaires d'Aix - Marseille, 1998

La thèse de master:

Benjamin Dezandre, Vie privée et vie personnelle dans le droit des relations de travail, Master Droit et Pratique des Relations de Travail, Dirigé par Monsieur: le Professeur Bernard Teyssié, 2012.

Articles et rapports

(M) ARIANE, Travail et libertés individuelles, l'évolution du droit, Gaz, pal, N°117,1994.

G. LYON- CAEN, Les libertés publiques et l'emploi, Rapport, La documentation française, N. 27. 1992.

المواقع الإلكترونية:

https://www.masrawy.com/news/news_egypt/details/2014/11/9/384647/

<https://www.elwatannews.com/news/details/4623644>

<https://www.legifrance.gouv.fr/>